

підприємства, а й рівень задоволеності клієнтів. Систематичне удосконалення організації праці на підприємствах гостинності сприятиме досягненню конкурентних переваг на ринку, покращить імідж закладу та забезпечить довгостроковий успіх бізнесу.

Список використаних джерел:

1. Балановська Т.І., Гоголю О.П., Драгнєва Н.І., Драмарецька К.П., Троян А.В. Управління персоналом: навч. посібник. 2-ге вид. Київ: ЦП «КОМПРИНТ», 2018. 417 с.
2. Годящев М.О. Управління персоналом підприємства як фактор підвищення його ділової активності. URL: http://www.intellect21.nuft.org.ua/journal/2017/2017_3/10.pdf.
3. Готельний і ресторанний менеджмент: пріоритети відновлення та розвитку: зб. наук. ст. студ. ден. та заоч. форм навч. / відп. ред. А.А. Мазаракі. Київ: ДТЕУ, 2022. 212 с.
4. Менеджмент персоналу: навчальний посібник [За. заг. ред. О.І. Драган]. Київ: МПП «ЛИНО», 2022. 612 с.
5. How to foster continuous improvement in the hospitality industry. URL: <https://hospitalityinsights.ehl.edu/culture-of-continuous-improvement-hospitality-industry>
6. Smyrnova I.I., Rudyka K.Yu. (2019). Improving the Personnel Management System of an Industrial Enterprise. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 4(58). URL: [http://www.evd-journal.org/download/2019/4\(58\)/24-Smyrnova.pdf](http://www.evd-journal.org/download/2019/4(58)/24-Smyrnova.pdf).

Канд. екон. наук Ставицька А. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ТРЕНДИ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ В КОНТЕКСТІ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОГО РЕГІОНУ

Індустрія гостинності Дніпропетровського регіону, як і вся Україна, зазнала значних змін під впливом сучасних викликів. Ось основні тренди, що визначають її розвиток:

1. Зростання внутрішнього туризму. Через обмеження міжнародних подорожей спостерігається підвищений інтерес до внутрішніх туристичних напрямків. Це стимулює розвиток місцевих готелів та ресторанів, які адаптуються до потреб українських мандрівників, оскільки Дніпропетровський регіон є одним з найбільших бізнес-центрів України.

2. Військові дії суттєво вплинули на індустрію гостинності Дніпропетровщини, що пов'язано зі зниженням туристичних потоків і зменшенням кількості засобів розміщення та закладів харчування.

3. Орієнтація на сталий розвиток Заклади гостинності все більше впроваджують принципи сталого розвитку, зосереджуючись на екологічних ініціативах та відповідальному споживанні ресурсів. Це відповідає глобальним тенденціям та сприяє підвищенню конкурентоспроможності регіону.

4. Використання цифрових технологій. Інтеграція цифрових рішень, таких як онлайн-бронювання, мобільні додатки та активна присутність у соціальних мережах, стала стандартом для закладів гостинності Дніпропетровщини, покращуючи взаємодію з клієнтами та оптимізуючи операційні процеси.

5. Розвиток гастрономічного туризму. Зростає інтерес до місцевої кухні та унікальних гастрономічних вражень. Ресторани та кафе Дніпропетровщини активно впроваджують регіональні страви та організовують кулінарні заходи, приваблюючи як місцевих жителів, так і туристів.

6. Оптимізація та ефективність. Умови воєнного часу змушують ресторани Дніпропетровського регіону шукати способи зниження витрат. Використання напівготових продуктів (сувідоване м'ясо, каліброване філе, базові соуси) дозволяє пришвидшити процес приготування і мінімізувати списання продуктів. Це рішення набуває дедалі більшої популярності серед рестораторів, які розуміють важливість ефективного використання ресурсів.

Інноваційна діяльність у готельно-ресторанному бізнесі Дніпропетровського регіону є ключовим фактором його конкурентоспроможності та розвитку. Зокрема персоналізований підхід до гостей, а саме – Big Data та аналітика, збір і аналіз даних про вподобання клієнтів для створення унікальних пропозицій та програм лояльності; імерсивний досвід за рахунок організації тематичних вечерь, VR-турів по закладу перед бронюванням та інших заходів створюють можливості залучення більше гостей, підвищення ефективності індустрії гостинності та зміцнення її позицій на ринку сфери обслуговування.

Загалом, індустрія гостинності Дніпропетровського регіону демонструє адаптивність та прагнення до розвитку, незважаючи на виклики сучасності. Готельно-ресторанний бізнес завжди відображає настрої та потреби суспільства, і 2025 рік не є винятком. Отже, українська HoReCa, незважаючи на складні виклики, продовжує розвиватися, впроваджуючи глобальні тренди та адаптуючи їх до локального ринку Дніпропетровського регіону.

Список використаних джерел:

1. Мілашовська О.І., Ільтьо Т.І. Аналіз розвитку готельно-ресторанного бізнесу України в контексті сучасних викликів. *Бізнес Інформ*. 2021. № 6. С. 151–156. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-6-151-156>.
2. Шапошников К.С., Незвещук-Когут Т.С. Готельно-ресторанний бізнес в Україні: сучасний стан та проблеми розвитку. *Причорноморські економічні студії*. 2022. Вип. 74. С. 261–266. URL: http://bses.in.ua/journals/2022/74_2022/41.pdf.
3. Моргулець О.Б., Нищенко О.В. Готельно-ресторанний бізнес України у довоєнний, воєнний та післявоєнний період. *Індустрія туризму і гостинності в Центральній та Східній Європі*. 2023. № 8. С. 88–96. <https://doi.org/10.32782/tourismhospcee-8-12>.
4. Кушнірук В., Величко О., Коваль О. Управління бізнес-процесами в готельно-ресторанному бізнесі. *Економіка та суспільство*. 2023. № 47. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2157/2086>.

Канд. екон. наук Ставицька А. В., Духович К. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
В ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ**

Готельно-ресторанний бізнес вимагає гнучкості в управлінні персоналом. Сфера відома високою плинністю кадрів, тому важливо створити умови, які б мотивували персонал залишатися. Оскільки готельний та ресторанний бізнес часто передбачають нерегулярні робочі години, гнучкість в розкладі роботи стає важливим трендом. Більшість закладів вводять можливість самостійного вибору змін або застосовують гнучкі графіки, що дозволяє покращити баланс між роботою та особистим життям і підвищити рівень задоволення співробітників [1].

Окрім цього, мотивація співробітників може посилюватися через:

- 1) систему бонусів та премій, зокрема винагороди за якісне обслуговування, додаткові зміни чи довготривалу роботу;
- 2) навчання та кар'єрний ріст – надання можливостей для професійного розвитку та підвищення кваліфікації;
- 3) командний дух – корпоративні заходи, неформальні зустрічі, а також прозора комунікація між менеджментом і персоналом;
- 4) комфортні умови праці – забезпечення якісного обладнання, зручних зон відпочинку, харчування та інших приємних бонусів [3].